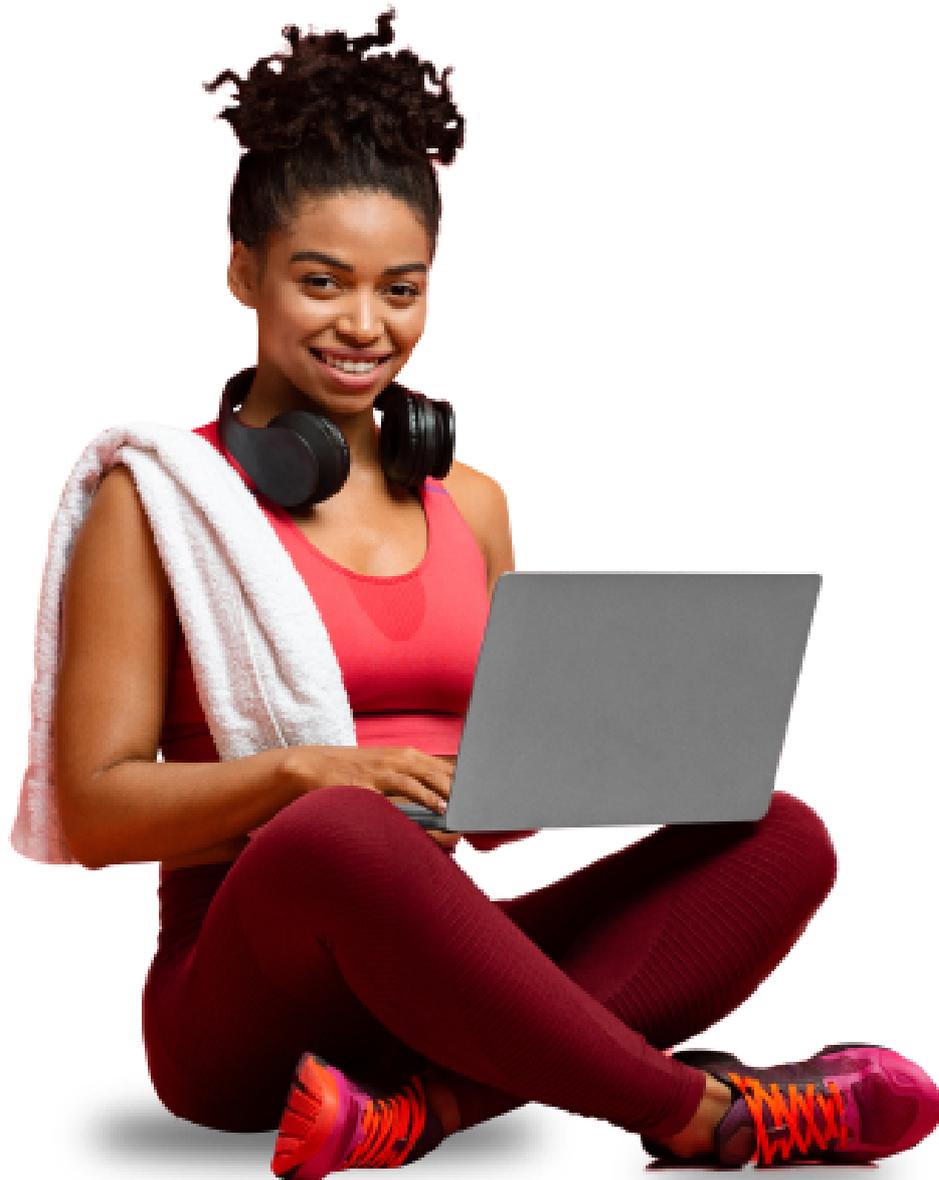


Módulo 4.2: Gestión de personas en el centro deportivo

# Lección 3: Onboarding del personal



# Índice

Introducción	3
¿Qué es un proceso de onboarding?	4
Etapas de un proceso de onboarding	4
Duración	6
Bibliografía	7

# Introducción

**El onboarding es el proceso por el cual el candidato deja de serlo para transformarse en empleado.** En dicho proceso, la persona conocerá la cultura de la organización en todas sus dimensiones y el impacto de su rol en la misma. Es un conocimiento recíproco que se dará entre el centro y el nuevo empleado.

Imagen de *Adobe stock*



## Etapas del proceso de onboarding

Una vez que el candidato haya confirmado su incorporación a nuestro centro, realizaremos toda la coordinación del ingreso para que su primer contacto con la organización sea exitoso.

**Etapas previas al ingreso.** Esta etapa es fundamental para que **el candidato se sienta cómodo y pueda disminuir la ansiedad** que le puede llegar a generar el cambio.

Imagen de *Adobe stock*



Para ello debemos solicitarle toda la documentación que necesitaremos para gestionar el ingreso; así como coordinar todo el material y herramientas que necesitará el primer día. Muchas empresas crean el KIT del empleado, que incluye el merchandising propio. Por ejemplo: mochila, camiseta, botella de agua, etc.

En Trainingym compartimos un vídeo, de no más de 10 minutos, dándole la bienvenida y explicándole cómo será su primer mes con nosotros.

- **Durante el proceso.** El primer día es de vital importancia en la vida de todo trabajador, por eso es necesario que **todo el equipo tenga conocimiento para recibirlo de la mejor forma posible.**

Ese primer día firmará toda la documentación de ingreso, le presentaremos a sus compañeros y a nuestro centro en todas sus dimensiones: desde nuestra historia, organigrama, propósito, valores, negocio y demás información que creamos que el empleado tenga que conocer.

Una buena forma de tener organizado este onboarding es disponer de un manual de acogida, en el que anotamos lo que hay que tener en cuenta antes del ingreso del candidato: lo que le vamos a explicar al nuevo empleado, algunas pautas para su responsable e información que deba tener presente el trabajador. Debemos redactarlo de una forma muy general, para que no se quede desactualizada cada poco tiempo.

También podemos dar un paso más y tener el manual de acogida o bienvenida en formato video. En Trainingym tenemos un curso online donde brindamos toda esa información y también proporcionamos información relacionada a Recursos Humanos: utilización de herramientas, beneficios, entre otros. Toda esa información se encuentra redactada en un manual de bienvenida.

Luego, durante todo el mes, el empleado conocerá en profundidad sus funciones, su equipo directo, los otros equipos y demás cuestiones que hacen a la cultura organizacional y evaluará si la decisión que ha tomado ha sido la correcta. Como centro también lo haremos. Es por ello, que es fundamental generar acciones que nos permita conocerlo y que nos conozca en profundidad.

- **Seguimiento del proceso.** Una vez que haya pasado el primer mes es indispensable hacer una **evaluación de cómo ha sido el proceso**. Se puede hacer a través de encuestas o entrevistas individuales. La elección del método de evaluación dependerá del tamaño del centro.

Evaluaremos cómo ha sido su primer mes en el centro, si conoce los objetivos de su posición, si logró integrarse al equipo, cómo le ha parecido el proceso de onboarding, si necesitará formación adicional o si se cumplieron sus expectativas, entre otras cosas.

Al mismo tiempo evaluaremos si el empleado ha cumplido con nuestras expectativas, haciendo igualmente una entrevista o encuesta a su responsable. A partir de esos resultados iremos gestionando planes de acción y seguimiento para generar la correcta adaptación del mismo en nuestra organización.

En los materiales complementarios tienes una plantilla para crear el manual de acogida de tu negocio, y un modelo de evaluación del proceso de acogida tanto para el nuevo empleado como para su mánager.

## Duración

El proceso de onboarding comienza **desde que el empleado acepta nuestra oferta laboral hasta los primeros meses en la empresa**. Se estima que el proceso en total tiene una duración de 6 meses, pero el tiempo dependerá del perfil del empleado (capacidad de adaptación y dinámica empresarial) y del puesto (a mayor complejidad, mayor duración).

# Bibliografía

Martha Alles (2017). Selección por Competencias. Argentina. Granica.

Martha Alles (2017). Desempeño por competencias. Argentina. Granica.

Alejandro Melamed (2017). El futuro del trabajo y el trabajo del futuro. Argentina. Editorial Planeta.

George Hallenbeck, Vicki Swisher, and J. Evelyn Orr (2011). Seven faces of learning agility. Estados Unidos. The Korn Ferry Institute

Edgar H. Schein. El liderazgo y la cultura organizacional. UMSA. Recuperado de [http://mi.umsa.edu.ar/miumsa/downloads/materiales/mangani.3510/El\\_liderazgo\\_y\\_la\\_cultura\\_organizacional\\_-\\_Edgar\\_H.\\_Schein.pdf](http://mi.umsa.edu.ar/miumsa/downloads/materiales/mangani.3510/El_liderazgo_y_la_cultura_organizacional_-_Edgar_H._Schein.pdf)

Global Report (2016). Purpose at Work. Imperative - LinkedIn. Recuperado de <https://business.linkedin.com/content/dam/me/business/en-us/talent-solutions/resources/pdfs/purpose-at-work-global-report.pdf>

Stephanie (Howell) Bevegni. Kit de Incorporación del Personal. LinkedIn. Recuperado de [https://business.linkedin.com/content/dam/business/talent-solutions/regional/es-es/c/pdfs/Onboarding-in-a-Box\\_ES\\_FORMS\\_FINAL.pdf](https://business.linkedin.com/content/dam/business/talent-solutions/regional/es-es/c/pdfs/Onboarding-in-a-Box_ES_FORMS_FINAL.pdf)

**·trainingym**

**Lección 3:  
Onboarding del personal**